

THÔNG TIN TỪ LUẬT SƯ MARTHA COAKLEY

Tôi xin được cung cấp cho ông/bà hướng dẫn sau đây để giúp ông/bà hiểu rõ hơn về một số luật bảo vệ người lao động quan trọng.

Văn phòng luật sư Martha Coakley xúc tiến nhiều luật quy định về nơi làm việc, bao gồm việc chi trả lương, thời gian phụ trội, mức lương tối thiểu, lương cơ bản và các luật về sử dụng lao động thanh niên.

Nhân viên Đường dây nóng Lao động Công bằng [the Fair Labor Hotline] luôn sẵn sàng để trả lời, giải đáp thắc mắc của ông/bà về các luật được miêu tả trong hướng dẫn này, và nếu cần thiết, có thể giúp bạn làm đơn khiếu nại. Số điện thoại của đường dây nóng là (617) 727-3465, và phục vụ từ thứ Hai đến thứ Sáu, từ 9 giờ sáng đến 5 giờ chiều.

Tôi khuyến khích ông/bà đọc hướng dẫn này và làm quen với những luật định bảo vệ ông/bà tại nơi làm việc của mình.

Trân trọng,



Martha Coakley
Tổng luật sư tiểu bang Massachusetts



CÁC LUẬT VÀ QUY ĐỊNH

LƯƠNG TỐI THIỂU

M.G.L. c. 151, s. 1 AND 2

Lương tối thiểu của bang là \$8.00 mỗi giờ và áp dụng đối với hầu hết các việc làm thuộc thành phần tư nhân. Những việc làm không nằm trong diện quy định của luật lương tối thiểu được liệt kê ở phần 2 của luật.

LAO ĐỘNG NÔNG NGHIỆP

M.G.L. c. 151, s. 2A

Lương tối thiểu cho công nhân lao động nông nghiệp là \$1.60 mỗi giờ. Có thể áp dụng mức lương cao hơn theo luật của liên bang. Để tìm hiểu thêm chi tiết, xin liên hệ Bộ Lao động Hoa Kỳ tại www.wagehour.dol.gov hoặc theo số điện thoại (617) 624-6700.

TIỀN THUỐNG

M.G.L. c. 149, s. 152A

Người lao động trong những công việc có nhận tiền thưởng có thể được trả ở mức \$2.63 mỗi giờ nếu: người lao động đó nhận tiền thưởng đều đặn nhiều hơn \$20.00 mỗi tháng, và nếu tiền thưởng trung bình mỗi giờ, khi cộng với tiền lương \$2.63 mỗi giờ, đạt tổng cộng ít nhất \$8.00 mỗi giờ.

Tiền thưởng là thuộc về những lao động làm phục vụ bàn, những lao động cung cấp dịch vụ hoặc những nhân viên phục vụ bar trực tiếp cung cấp dịch vụ cho khách hàng. Người thuê mướn sử dụng lao động, quản lý hoặc chủ có thể hỏi, đòi hỏi, yêu cầu hay nhận tiền thưởng dưới bất kỳ hình thức nào.

GIỜ PHỤ TRỘI

M.G.L. c. 151, s. 1A

Thông thường, một người sử dụng lao động mà cho phép hoặc yêu cầu một lao động làm việc quá 40 giờ trong bất kỳ một tuần lễ nào thì phải trả cho người lao động ít nhất $1 \frac{1}{2}$ lần mức lương bình thường của người lao động đó cho tất cả những giờ làm phụ trội quá 40 giờ.

Ví dụ, nếu một người lao động thông thường nhận \$8.00 mỗi giờ, mức lương giờ phụ trội của người lao động đó sẽ là \$12.00 mỗi giờ. [\$8.00 (mức lương thông thường) +

\$4.00 (một nửa mức thông thường) = \$12.00 (mức lương giờ phụ trội)]

Luật về giờ lao động phụ trội của tiểu bang bao gồm một danh sách 20 chủng loại công việc mà việc làm giờ phụ trội không bắt buộc phải trả lương.

Bạn có thể có quyền được trả lương giờ phụ trội theo luật liên bang, ngay cả khi bạn không có quyền giờ phụ trội của tiểu bang. Để biết thêm thông tin, vui lòng liên hệ Bộ Lao động Hoa Kỳ tại www.dol.gov/esa hoặc gọi điện theo số (617) 624-6700.

VIỆC THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

M.G.L. c. 149, s. 148

Từ “Tiền lương” bao gồm những khoản tiền trả cho công việc làm theo giờ, tiền thưởng, tiền nghỉ, tiền lễ, và hoa hồng, như đã định nghĩa trong Phần 148.

Người sử dụng lao động phải trả tiền lương cho người lao động trong vòng những khoảng thời gian sau:

- Nếu người lao động làm việc 5 hoặc 6 ngày trong một tuần lịch, ngày trả lương phải trong vòng 6 ngày kể từ ngày cuối của chu kỳ trả lương.
- Nếu người lao động làm việc 7 ngày hoặc ít hơn 5 ngày trong một tuần lịch, ngày trả lương phải trong vòng 7 ngày kể từ ngày cuối của chu kỳ trả lương.

Những người lao động mà tự nguyện nghỉ việc (bỏ việc/về hưu) phải được trả lương đầy đủ vào ngày trả lương thông thường kế tiếp. Nếu không có ngày trả lương thông thường, thì không được trả hơn ngày thứ Bảy sau đó.

Những người lao động mà nghỉ việc không phải do tự nguyện (bị sa thải/giảm biên chế) phải được trả lương đầy đủ vào ngày nghỉ việc.

KHẤU TRỪ

M.G.L. c. 149, s.150A

Như là một luật lệ chung, người sử dụng lao động chỉ có thể khấu trừ thuế liên bang và tiểu bang, an ninh xã hội và bất kỳ những khoản khấu trừ nào khác từ tiền lương theo yêu cầu hoặc cho phép của luật định.

Những khoản khấu trừ do người sử dụng lao động thực hiện

không bao giờ được giảm lương của người lao động dưới mức lương giờ tối thiểu trừ phi những khoản khấu trừ này là do luật quy định.

TRẢ LƯƠNG THEO GIỜ THỎA THUẬN LAO ĐỘNG

455 CMR 2.03(1)

Nếu một người lao động: (1) được sắp lịch làm việc nhiều hơn ba giờ; (2) có mặt làm việc đúng giờ và sẵn sàng làm việc; và (3) được người sử dụng lao động cho về nhà trước khi số giờ làm việc theo lịch kết thúc; thì khi đó người lao động sẽ được trả lương ít nhất là ba giờ với mức không dưới \$8.00 mỗi giờ.

Điều khoản này sẽ không áp dụng đối với các tổ chức được quy định thuộc tổ chức từ thiện theo Luật Thu Nhập Nội địa [Internal Revenue Code].

THỜI GIAN ĐI LẠI

455 CMR 2.03(4)

Thời gian đi lại bình thường từ nhà đến nơi làm việc không được tính là thời gian làm việc có trả lương. Tuy nhiên, nếu một người lao động mà thường xuyên làm việc tại một địa điểm cố định, vì sự tiện lợi cho phía sử dụng lao động, đòi hỏi phải có mặt làm việc tại một địa điểm khác với địa điểm thường xuyên làm việc của mình, người lao động sẽ được thanh toán thời gian đi lại vượt quá so với thời gian đi lại bình thường từ nhà đến nơi làm việc. Một người lao động mà cần phải hoặc được điều đi đến một nơi nào khác sau khi đã bắt đầu ngày làm việc hoặc trước khi hết ngày làm việc thì sẽ được thanh toán tất cả các khoản thời gian đi lại.

PHIẾU LƯƠNG [PAY STUB]

M.G.L. c. 149, s. 148

Người sử dụng lao động phải cung cấp mỗi người lao động một hóa đơn xác nhận thanh toán vào ngày trả lương, hóa đơn này bao gồm tên của người sử dụng lao động, tên của người lao động, ngày trả lương (bao gồm ngày, tháng và năm), số giờ làm việc đã thực hiện trong suốt khoản thời gian thanh toán lương, mức lương theo giờ, và bất kỳ các khoản khấu trừ nào trong thời gian đó. Người lao động mà được trả lương theo giờ phải được thanh toán lương mỗi tuần hoặc hai tuần một lần. Người sử dụng lao động phải thông báo người lao động bằng văn bản về việc thay đổi lịch trả lương từ hàng tuần sang cách tuần ít nhất 90 ngày trước khi thực thi việc thay đổi này.

CÁC LUẬT VÀ QUY ĐỊNH (TT)

ĐẠO LUẬT VỀ NGHỈ PHÉP VÌ NHU CẦU NHỎ M.G.L. c. 149, s. 52D

Một số người lao động nhất định được phép nghỉ tổng cộng 24 giờ không lương trong vòng khoảng thời gian 12 tháng để thực hiện những việc dưới đây:

- (1) Tham gia những hoạt động trong nhà trường có liên quan trực tiếp đến nhu cầu phát triển giáo dục của con trai hoặc con gái của người lao động. Những hoạt động ví dụ như họp phụ huynh học sinh, hoặc cuộc phỏng vấn vào trường mới có thể được liệt vào danh mục này.
- (2) Đưa con trai hoặc con gái của người lao động đến khám sức khỏe hoặc răng miệng định kỳ, hoặc tiêm chủng phòng bệnh.
- (3) Đưa người thân lớn tuổi của người lao động đến khám sức khỏe hoặc răng miệng định kỳ hoặc những dịch vụ chuyên môn liên quan đến người cao tuổi, thí dụ như cuộc phỏng vấn vào nhà dưỡng lão hoặc nhà nhóm hội [group homes].

Người lao động có quyền được nghỉ phép 24 giờ nếu: người sử dụng lao động có từ 50 lao động trở lên; người lao động đó đã làm việc cho người sử dụng lao động trên 12 tháng; và người lao động đã làm việc trên 1,250 giờ cho người sử dụng trong quãng thời gian 12 tháng trước đó.

QUYỀN KHIẾU KIỆN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Người lao động có quyền tự đại diện bản thân và những người lao động khác có hoàn cảnh tương tự để khởi kiện cá nhân người sử dụng lao động theo những điều luật về lương và giờ làm sau: M.G.L. Chương 149, các phần 27, 27F, 27G, 27H, 33E, 52D, 148, 148A, 148B, 150, 150C, 152, 152A, 159C; và Chương 151, các phần 1B, 19 và 20.

Người lao động thắc mắc về những vụ khởi kiện của họ có quyền được truy lĩnh lương, ba lần thiệt hại, chi phí luật sư và chi phí khiếu kiện.

Đối với những vi phạm thuộc Chương 149 và Chapter 151, phần 19, người lao động trước hết phải khiếu nại với Văn Phòng Tổng Luật Sư (và đợi 90 ngày hoặc được cấp phép

của Tổng Luật Sư để tiếp tục khởi kiện cá nhân trước khi thời hạn 90 ngày kết thúc) trước khi nộp đơn lên tòa án. Bất cứ vụ kiện nào trong khuôn khổ những điều trên phải được nộp lên tòa án trong vòng ba năm sau khi có (những) vi phạm.

Đối với những vi phạm thuộc Chương 151, phần 1B và 20 (luật về lương ngoài giờ và lương tối thiểu), người lao động không nhất thiết phải khiếu nại với Văn Phòng Tổng Luật Sư, mà phải nộp đơn lên tòa án trong vòng hai năm sau khi có (những) vi phạm.

GIỜ NGHỈ ĂN M.G.L. c. 149, s. 100 AND 101

Người lao động mà làm việc nhiều hơn 6 giờ liên tiếp mỗi ngày được quyền nghỉ giải lao 30 phút. Người lao động phải được miễn tất cả các trách nhiệm và phải được cho phép rời khỏi cơ sở làm việc trong suốt thời gian nghỉ ăn.

Nếu người lao động tự nguyện đồng ý bỏ giờ nghỉ giải lao của mình, người lao động đó phải được thanh toán công lao động cho thời gian làm việc đó.

Những trường hợp ngoại lệ đối với luật về nghỉ giải lao được đề cập trong Phần 101.

LAO ĐỘNG TRẺ EM M.G.L. c. 149, s. 56-105

Các luật đặc biệt áp dụng đối với việc sử dụng lao động dưới 18 tuổi. Các luật này quy định số giờ người lao động chưa đủ tuổi có thể làm và cấm người lao động chưa đủ tuổi không được làm việc trong một số công việc nguy hiểm. Để biết thêm thông tin về các luật này, vui lòng tham quan website www.mass.gov/ago/youthemployment hoặc www.laborlowdown.com.

Giấy phép lao động: Tất cả thanh niên dưới 18 tuổi phải làm đơn xin phép lao động và được cấp phép trước khi bắt đầu làm việc. Để biết thêm thông tin về cách xin phép lao động, xin tham quan website của Phòng An toàn Lao động [Division of Occupational Safety] tại www.mass.gov/dos.

CÁC NGUỒN

OFFICE OF ATTORNEY GENERAL MARTHA COAKLEY

FAIR LABOR DIVISION

[VĂN PHÒNG TỔNG LUẬT SƯ MARTHA COAKLEY

PHÒNG CÔNG BẰNG LAO ĐỘNG]

(617) 727-3465*

(617) 727-4765 (TTY)

www.mass.gov/ago

www.mass.gov/ago/youthemployment

www.laborlowdown.com

MASSACHUSETTS DIVISION OF OCCUPATIONAL SAFETY

[PHÒNG AN TOÀN LAO ĐỘNG BANG MASSACHUSETTS]

(617) 626-6975

www.mass.gov/dos

MASSACHUSETTS DEPARTMENT OF PUBLIC HEALTH

[BỘ SỨC KHỎE CỘNG ĐỒNG BANG MASSACHUSETTS]

(617) 624-6000

www.mass.gov/dph

MASSACHUSETTS COMMISSION AGAINST DISCRIMINATION (MCAD)

[BAN CHỐNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỨ BANG MASSACHUSETTS]

(617) 994-6000

www.mass.gov/mcad

U.S. DEPARTMENT OF LABOR WAGE AND HOUR DIVISION

[BỘ LAO ĐỘNG HOA KỲ]

PHÒNG LƯƠNG VÀ GIỜ LAO ĐỘNG]

1-866-4-USWAGE

1-877-889-5627 (TTY)

www.dol.gov/esa/whd

U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (EEOC)

[BAN CƠ HỘI LAO ĐỘNG CÔNG BẰNG HOA KỲ]

(617) 565-3200

www.eeoc.gov

U.S. OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION (OSHA)

[BAN ĐIỀU HÀNH SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN LAO ĐỘNG HOA KỲ]

(617) 565-9860

www.osha.gov

*Từ thứ hai đến thứ sáu, 9:00 sáng đến 5:00 chiều.

VĂN PHÒNG TỔNG LUẬT SƯ
MARTHA COAKLEY

Hướng dẫn về
các quyền lợi
và nghĩa vụ nơi
làm việc



COMMONWEALTH OF MASSACHUSETTS

One Ashburton Place
Boston, MA 02108
(617) 727-2200
www.mass.gov/ago

Guide to Workplace Rights and Responsibilities,
Vietnamese Translation